

青年报

YOUTH DAILY

2009年9月29日
星期二

深入研究，专业剖析，寻找经济低迷时期的最好公司

前程无忧公布

2009中国最佳100家人力资源典范企业

国内领先的人力资源服务商前程无忧(NASDAQ: JOBS)今天公布“2009中国最佳人力资源典范企业”榜单。本届评选以“应对变化，积极变革”为主题，评选出在经济危机下，100家仍积极部署人力资源战略，继续注重招聘、人才培养，智慧地运用绩效考评、薪酬福利等管理手段，进一步扩大人才优势的典范企业。2009年包括IBM、万科等48家企业蝉联这一殊荣，微软、通用电

气等52家企业新登榜。

“2009中国最佳人力资源典范企业”评选历时5个多月，共有205家企业报名参加，每一家企业都填写了包含大量的信息数据的问卷。前程无忧力邀8大专家评委，并对其中的121家企业深入了解，最终评出100家代表不同行业、不同规模、不同市场阶段的人力资源管理的标杆企业。

在薪酬增长放缓的时候，福利意义变得重大。9家薪酬没有增长的典范企业在2009年都增加了福利的投入。2009年福利设计的稳定性明显优于激励性。所有的典范企业提供四种以上的福利项目。其中68家典范企业的福利制度中包含六种以上的福利项目，94家典范企业提供5种以上福利项目。数据显示，以补充医疗保险为主的商业保险、住房补贴(补充公积金)和补充养老金对人才保留最有效用。而年终奖之外的各种奖金、股权计划等对员工的激励作用最大。不少典范企业还利用自己的产品和服务，奖励员工成为企业的消费者，激励员工业绩达标。此外，子女教育或者医疗保险、购书补贴等也有逐渐普遍的趋势。2009年的典范企业中有11家的福利项目有所减少，减少项目主要是“团队建设费”。

薪酬福利之外，最喜欢为好的工作声望、有表现自己能力的机会、有意提供思的工作和有机会得到提升的企业服务。

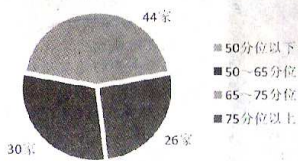
人力资源典范企业2009年提供员工福利



薪酬：平均增长5%

绩效管理的强化带来了薪酬结构的变化。74家典范企业的薪酬定位在50~75分位间，26家企业薪酬水平较高，超越了75分位。在2009经济经济低迷的时候，典范企业仍保持了较高的薪酬水平。与此同时，企业内的员工薪酬差异有进一步拉大的趋势。

人力资源典范企业薪酬水平



绩效管理的强化带来了薪酬结构的变化。74家典范企业的薪酬定位在50~75分位间，26家企业薪酬水平较高，超过了75分位。2008年的结果是只有15家企业的薪酬在75分位以上。数据显示，在2009年经济低迷的时

候，典范企业仍保持了较高的薪酬水平。与此同时，企业内的员工薪酬差异有进一步拉大的趋势。多数典范企业对不同职位等级的员工实行有差异的定位，职级越低，薪酬越接近市场平均水平。在预算从紧的时候，企业更倾向向高性能和高潜力的员工投资。

2009年上半年100家人力资源典范企业的员工薪酬比2008年同期增长平均为4.92%，其中52家典范企业的薪酬增幅在5%~10%之间，但同时9家典范企业薪酬增幅为0，薪酬增幅远低于2008年12.16%的水平。从行业来看，互联网和快销行业保持较高增长，但是IT、金融、汽车和房地产行业增长十分有限，与以往领先增长，两位数的增长的现象形成鲜明对比。以投资属性比较，国有、国营企业的增幅较大，外资企业的增幅最小。

2009年薪酬中的浮动比例也有所增加。100家典范企业中有36家增加了员工薪酬中奖金比例，以呼应企业在绩效管理上的变革。28家企业增加了奖金的设置，将年终奖拆分成季度奖、创新奖和服务奖等，增加绩效奖金的及时性。

与薪酬一样，企业内员工福利的差异也在拉大。货币性的福利项目如车贴、房贴、节日费、股权计划等多按照员工的职位等级而高低不同。

单纯或者首要依赖薪酬来吸引和保留的时代已经不再。几乎所有的典范企业都在实施“全面薪酬”战略。在薪酬、期权等激励之外，典范企业正在通过提供各种培训机会、更多晋升机会、企业文化建设、员工发展计划、工作的乐趣、提高雇主品牌以及对员工价值的认可等，增强员工对企业的依赖和忠诚。数据显示，2009年上半年100家典范企业中有25家员工晋升率达到或超过10%。与人力资源典范企业评选同时进行的“最具人气雇主”的投票显示，13000多受访者表示，在

人力资源典范企业2009年新增员工福利



人力资源典范企业人才保留的优势

